

**ВПРОВАДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА**І.І. Бідна ¹

Персонал для машинобудівного підприємства є ключовим ресурсом. Специфіка цього ресурсу полягає в тому, що він безпосередньо впливає на результати виробничо-господарської і фінансово-економічної діяльності підприємства. Одним з найбільш впливових економічних інструментів активізації працівників підприємства та раціонального використання їх професійних, ділових і особистісних якостей є впровадження в економічну практику машинобудівного підприємства ефективної технології управління персоналом.

Мета - дослідження теоретико-методичних основ вибору технології управління персоналом машинобудівного підприємства, визначення готовності персоналу ПАТ “Гідросила” до впровадження новітніх управлінських технологій, розробка методичних рекомендацій впровадження ефективної технології управління персоналом для машинобудівного підприємства.

Досягнення такої мети є актуальним саме на ПАТ “Гідросила”, так як це провідне промислове підприємство машинобудівної галузі в Кіровоградській області. Воно займає лідируючі позиції на ринку гідромашин у країнах СНД, що зобов’язує ПАТ “Гідросила” нарощувати темпи виробництва та підвищувати його ефективність. Пріоритетним ринком для підприємства є ринок країн СНД, на який експортується близько 70% продукції. Відповідно, слід приділити увагу питанню технологій управління персоналом на даному підприємстві, тому що злагоджений та ефективний менеджмент персоналу підвищує продуктивність праці і забезпечує зростання обсягів виробництва продукції.

Під технологією управління персоналом машинобудівного підприємства ми розуміємо хронологічно упорядковану сукупність дій або впливів на персонал із складною кількісною та якісною структурою, яка спрямована на забезпечення балансу між рівнем використання персоналу та цілями діяльності машинобудівного підприємства.

Процес впровадження технологій управління персоналом передбачає з’ясування рівня готовності підприємства до їх ефективного використання. Для цього ми пропонуємо розраховувати показник технологічної зрілості підприємства. Технологічна зрілість – це міра готовності підприємства до ефективного управління своєю діяльністю. Чим вищою є зрілість – тим вищим є потенціал організації до змін.

Одним із способів розрахунку технологічної зрілості є метод нечіткої логіки, який усуває неоднорідність розрахунків якісних та кількісних показників.

Даний метод передбачає визначення наступних параметрів технологічної зрілості підприємства: частка ринку, що належить підприємству (П1); розмір підприємства (П2); фінансово-економічний стан підприємства (П4); кваліфікація персоналу підприємства (П5); рівень автоматизації виробничих і управлінських процесів (П7); ступінь інформатизації управління (П8).

За результатами проведеного нами дослідження ПАТ “Гідросила” не досягло 4-го

¹ студ. Кіровоградський національний технічний університет

Науковий керівник: І.М. Сочинська-Сибірцева, канд. економ. наук, доц. Кіровоградський національний технічний університет

рівня технологічної зрілості по вищезазначеним параметрам (рис. 1). Це пов'язано з наступними негативними процесами виявленими на ПАТ “Гідросила”:

- падінням обсягів реалізації продукції;
- зменшенням продуктивності праці;
- зростанням плинності персоналу;
- погіршенням професійно-кваліфікаційних характеристик персоналу;
- недосконалістю системи професійного розвитку персоналу.

Таким чином, підтверджується необхідність впровадження ефективної на даному етапі розвитку підприємства технології управління персоналом.

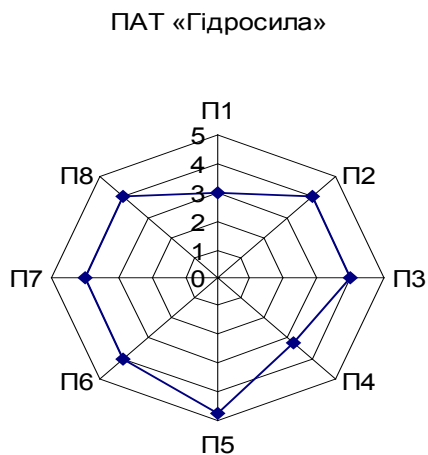


Рисунок 1 - Радар складових рівня технологічної зрілості ПАТ “Гідросила”

У процесі дослідження підприємства ми з'ясували якими системами планування ресурсів (ERP-системи) воно забезпечене. Так на ПАТ “Гідросила” після 11 років експлуатації ERP-системи BAAN IV у 2013 році перейшли на нову версію системи Infor LN (BAAN 6.1).

Виявлено, що чіткого акценту на людську складову в Infor LN не передбачено, блоку програм, направленою власне на управління персоналом не впроваджено.

Тож у науковій роботі ми пропонуємо впровадження технології залученості персоналу в систему управління машинобудівним підприємством.

Під залученістю персоналу ми розуміємо комплексний показник, що характеризує стан корпоративної культури підприємства та потенціал його розвитку за рахунок того, наскільки небайдуже співробітники ставляться до діяльності і справ організації.

Взаємозв'язок “залученості персоналу” з іншими економічними категоріями представлений на рисунку (рис. 2).



Рисунок 2 - Зв'язок категорії “залученість персоналу” з іншими економічними категоріями

Доведено, що існує прямий зв'язок між залученістю співробітників і показниками ефективності підприємства.

На ПАТ “Гідросила” питанню залученості уваги не приділяється, ступінь залученості також не визначають. Тому в процесі дослідження ми виміряли рівень залученості персоналу скориставшись методикою Q12. На ПАТ “Гідросила” цей показник становить 51,6%, що нижче середнього рівня.

Процесу впровадження нових технологій на підприємстві передуює етап оцінки готовності персоналу ПАТ “Гідросила” до змін.

Найпоширенішою моделлю, що описує і дозволяє провести оцінку персоналу підприємства з точки зору готовності до змін, є модель ADKAR.

Дані рисунку показують, що сильними сторонами в процесі впровадження нових технологій управління з точки зору готовності персоналу підприємства до змін будуть високий рівень усвідомлення необхідності впровадження і здатність персоналу до опанування ними, що ґрунтується на знаннях про нововведення, відповідній підготовці і достатньо високому бажанні. Але керівництву ПАТ “Гідросила” слід звернути увагу на зворотній зв’язок з підлеглими, посилити матеріальне і нематеріальне стимулювання, розробити програму підтримки. В цілому слід відзначити, що персонал має вищу за середні значення готовність до впровадження нових управлінських технологій.

Обґрунтований вибір найбільш актуальної з точки зору зрілості та потреб підприємства технології управління персоналом розпочинає процес здійснення організаційних змін. Для того, щоб отримати бажані результати від використання технології управління персоналом, якнайшвидше відшкодувати витрати на її придбання та навчання персоналу необхідно ґрунтовно підійти до процесу впровадження. Для досягнення мети використання нової технології управління необхідно враховувати фактори успіху та невдач при впровадженні нових технологій, дотримуватись рекомендованої послідовності етапів впровадження технології та здійснювати рекомендовані запобіжні заходи щодо попередження збоїв, опору персоналу.

Отже, аналіз фінансово-економічних і трудових показників вибору та впровадження технології управління персоналом дозволив визначити умови, в яких здійснюється вибір, та встановити доцільність впровадження нової технології. Результати здійсненого аналізу показали, що машинобудівне підприємство ПАТ “Гідросила” має стабільний стан діяльності, широкі перспективи для подальшого розвитку та нарощування ефективності управління персоналом.

Список літератури

1. Гуцалюк О. М. Вибір технологій управління діяльністю підприємства: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / О. М. Гуцалюк; Харк. нац. екон. ун-т. - Х., 2013. - 20 с.
2. Гуцалюк О. М. Методичний підхід до оцінювання технологічної зрілості підприємства / О. М. Гуцалюк // Бізнес Інформ. – 2012. – № 11. – С. 200–204.
3. Лихолобов Е.А. Технології управління персоналом в контексті формування організаційної поведінки / Е.А. Лихолобов // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2011. – № 2(38). – С. 60-67. – Режим доступу: <http://www.pmdp.org.ua/images/Journal/38/11leafop.pdf>
4. Сочинська-Сибірцева І. М. Розвиток технологій управління персоналом на вітчизняних підприємствах [Електронний ресурс] / І. М. Сочинська-Сибірцева // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки . - 2012. - Вип. 21. - С. 51-55. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2012_21_10.pdf
5. Сочинська-Сибірцева І. М. Вдосконалення технології управління персоналом на машинобудівних підприємствах [Електронний ресурс] /Сочинська-Сибірцева І. М. // Економічний вісник Донбасу. - 2013. - № 2. - С. 229-232. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecvd_2013_2_40.pdf